



PROFESSIONNALISATION DU PERSONNEL CHARGÉ DE LA COMMANDE PUBLIQUE

Kenza Khachani
Économiste / Analyste politique Division des
infrastructures et des marchés publics Direction de
la gouvernance publique, OCDE

14 novembre 2023
Abidjan, Côte d'Ivoire



Sommaire

1

Introduction

2

Les trois étapes de la professionnalisation : Document d'orientation de la professionnalisation du personnel chargé des marchés publics

3

Soutien de l'OCDE

The background of the slide features a photograph of several flags flying in front of a light-colored stone building. The most prominent flag is the United Nations flag, which has a white field with a blue globe in the center. To its left, a portion of a dark blue flag with white text is visible. Below the UN flag, another flag with green and white vertical stripes is partially seen. The scene is brightly lit, suggesting a sunny day.

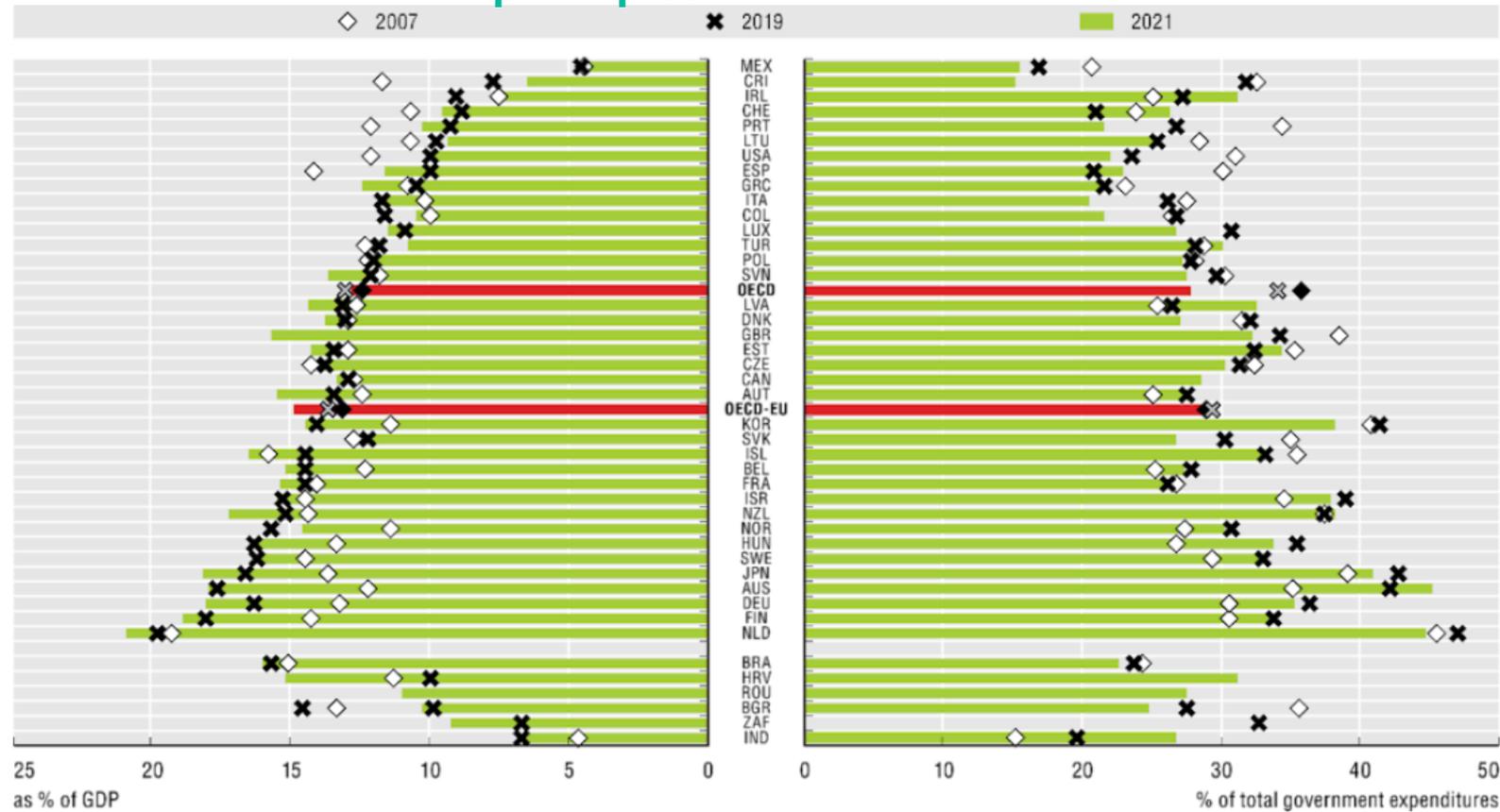
1

Introduction

— La commande publique représente une part importante de l'économie mondiale



12 % du PIB
30 % des dépenses des administrations
publiques

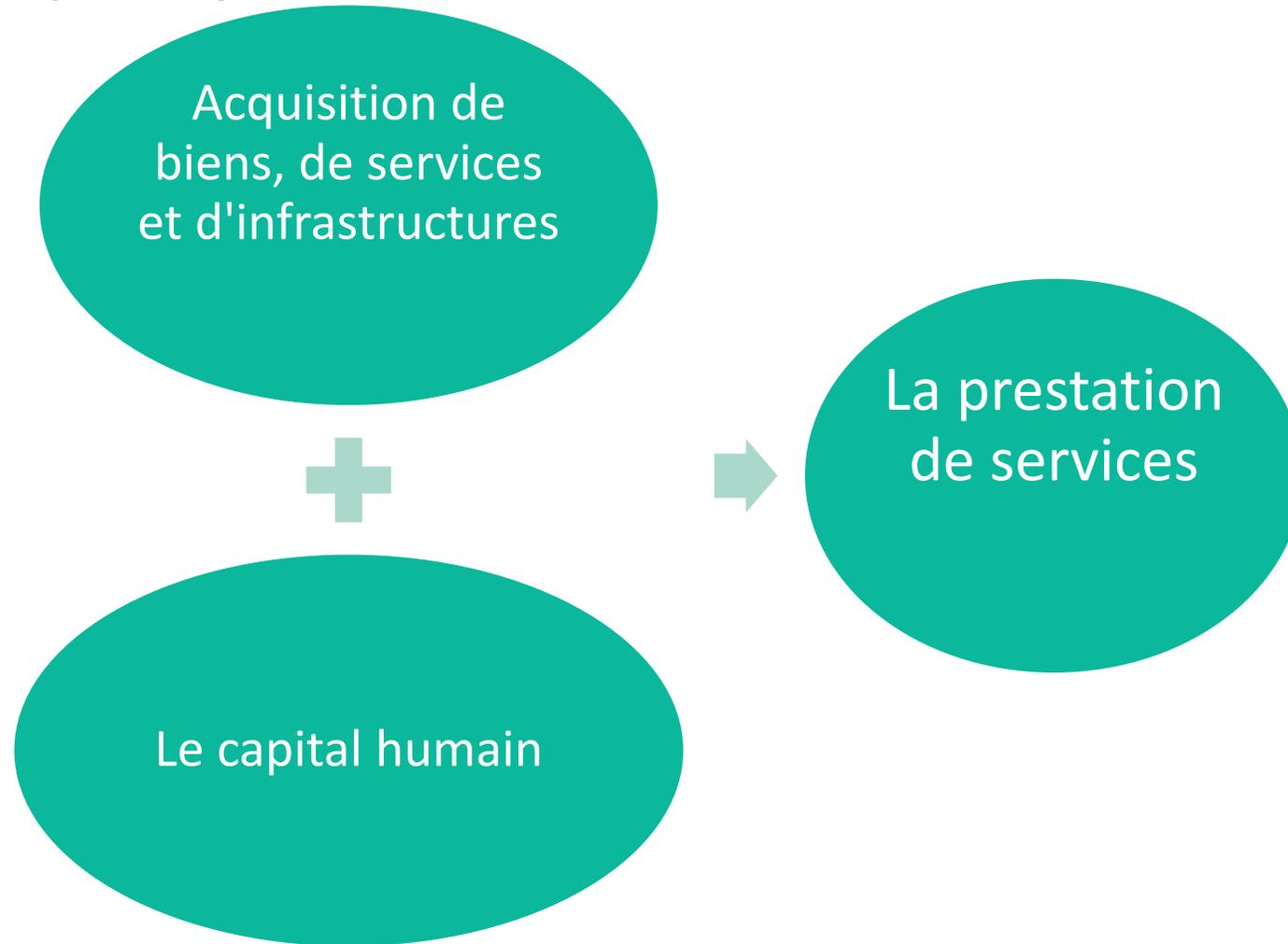


Source: OECD National Accounts Statistics (database).

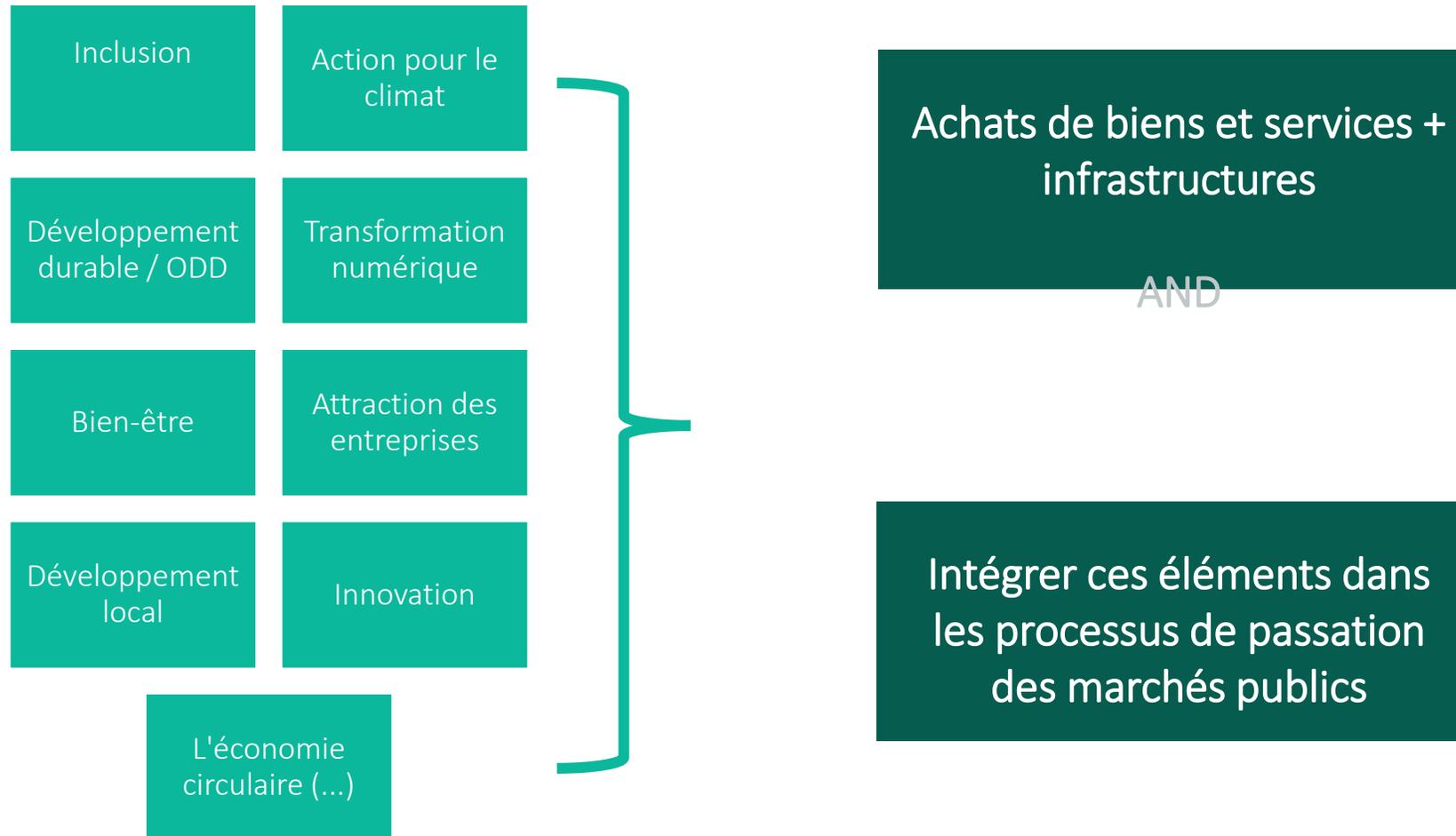
Pays africains \geq
17% du PIB

La commande publique
joue un rôle clé dans
les plans de
redressement

Fournir des services aux citoyens et aux entreprises : la nécessité de la commande publique (2/3)



La commande publique peut aider les pays à atteindre leurs priorités



— Recommandation de l'OCDE sur la commande publique (2015)

La capacité du personnel chargé des marchés publics est un élément essentiel d'un système de passation de marchés solide.



— Recommandation de l'OCDE sur la commande publique- principe de capacité

Développer une main-d'œuvre spécialisée dans la commande publique capable d'assurer en permanence une optimisation des ressources de manière efficace et efficiente..

À cette fin, les adhérents doivent:

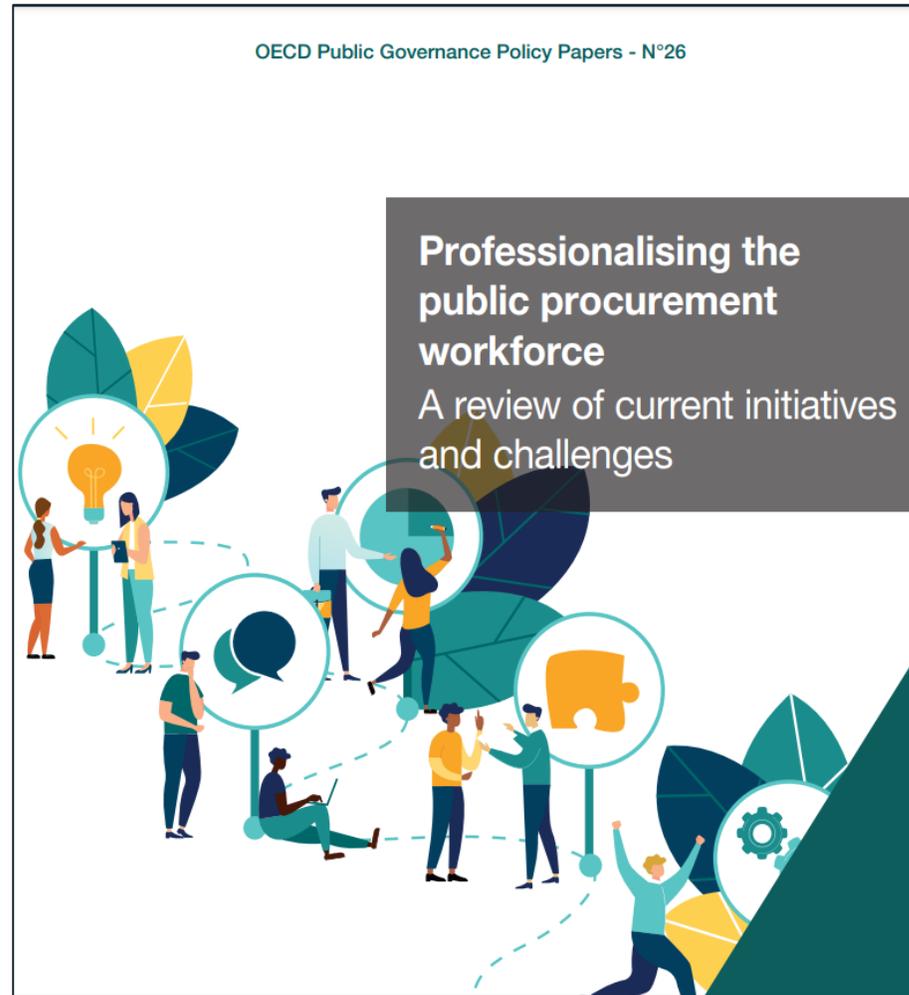
- i) **Veiller à ce que les responsables de la commande publique respectent des normes professionnelles élevées en matière de connaissances, de mise en œuvre pratique et d'intégrité, en mettant à leur disposition un ensemble d'outils spécialisés et régulièrement mis à jour** (par exemple, des effectifs suffisants en termes de nombre et de compétences, la reconnaissance des marchés publics en tant que profession spécifique, la certification et des formations régulières, des normes d'intégrité pour les responsables de la commande publique et l'existence d'une unité ou d'une équipe chargée d'analyser les informations relatives aux marchés publics et de contrôler les performances du système de passation des marchés publics).
- ii) **Offrir aux responsables de la commande publique des possibilités de carrière attrayantes, compétitives et fondées sur le mérite..**
- iii) **Promouvoir des approches collaboratives avec des centres de connaissances tels que des universités, des groupes de réflexion ou des centres politiques afin d'améliorer les aptitudes et les compétences du personnel chargé de la commande publique.**

The background of the slide features a close-up of several flags waving in front of a light-colored stone building. The most prominent flag is the United Nations flag, which has a white field with a blue globe in the center. To its left, a portion of a dark blue flag is visible. Below the UN flag, there are other flags, including one with green and white vertical stripes and another with a white field and a green and white geometric pattern. The scene is brightly lit, suggesting a sunny day.

2

Document d'orientation de la professionnalisation du personnel chargé de la commande publique

Document d'orientation de professionnalisation du personnel chargé de la commande publique: un examen des initiatives et des défis actuels



Publié le 30 janvier 2023

Cliquez [ici](#) pour télécharger le document.

— Trois étapes pour professionnaliser le personnel de la commande publique

**Step 1
Assessment**

Assessment of the current level of professionalisation

**Step 2
Development of a strategy**

Professionalisation strategy

Deux angles d'évaluation:

- (i) le système de professionnalisation
- (ii) le niveau de compétence du personnel chargé de la commande publique



Reconnaissance de la commande publique en tant que fonction professionnelle

**Step 3
Implementation of a strategy**

Competency model & Certification framework

Capacity building systems

Training

Methodological assistance

Incentive mechanisms

Financial incentives
- career path

Non-financial incentives
-award system
-professional network

Collaboration with knowledge centres

Collaboration for developing trainings

Joint research / seminars

Collaboration in cultivating future procurement specialist

Étape 1 : Évaluation du niveau actuel de professionnalisation

Évaluation du niveau actuel de professionnalisation

Niveau macro
Système de professionnalisation

Niveau micro
Niveau de capacité du personnel de la commande publique

Angles d'évaluation

Outils d'évaluation



MAPS

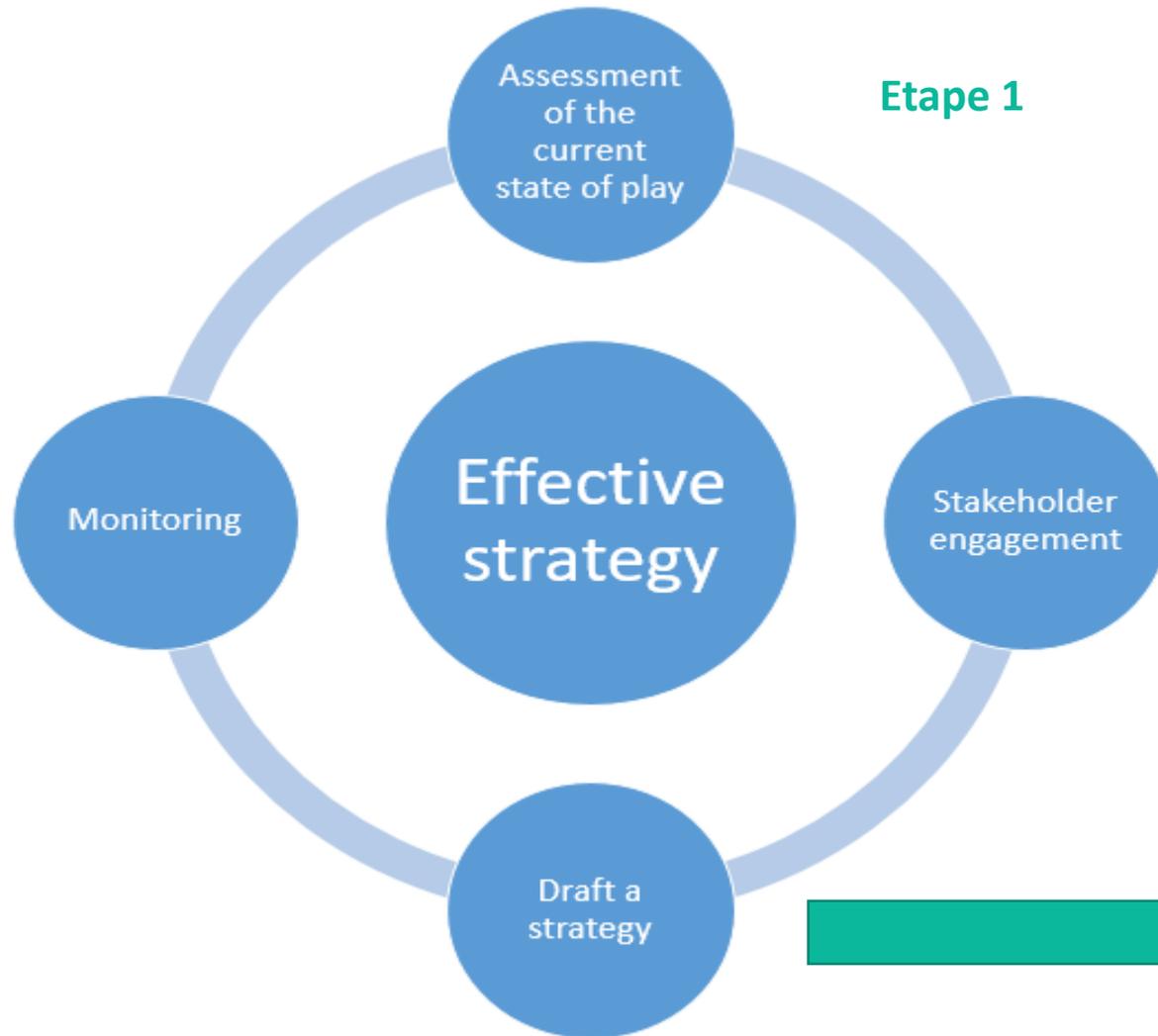
Methodology for Assessing Procurement Systems



European Commission

ProcurCompEU: le cadre de compétences européen pour les professionnels de la commande publique

— Étape 2 : Établissement d'une stratégie de professionnalisation



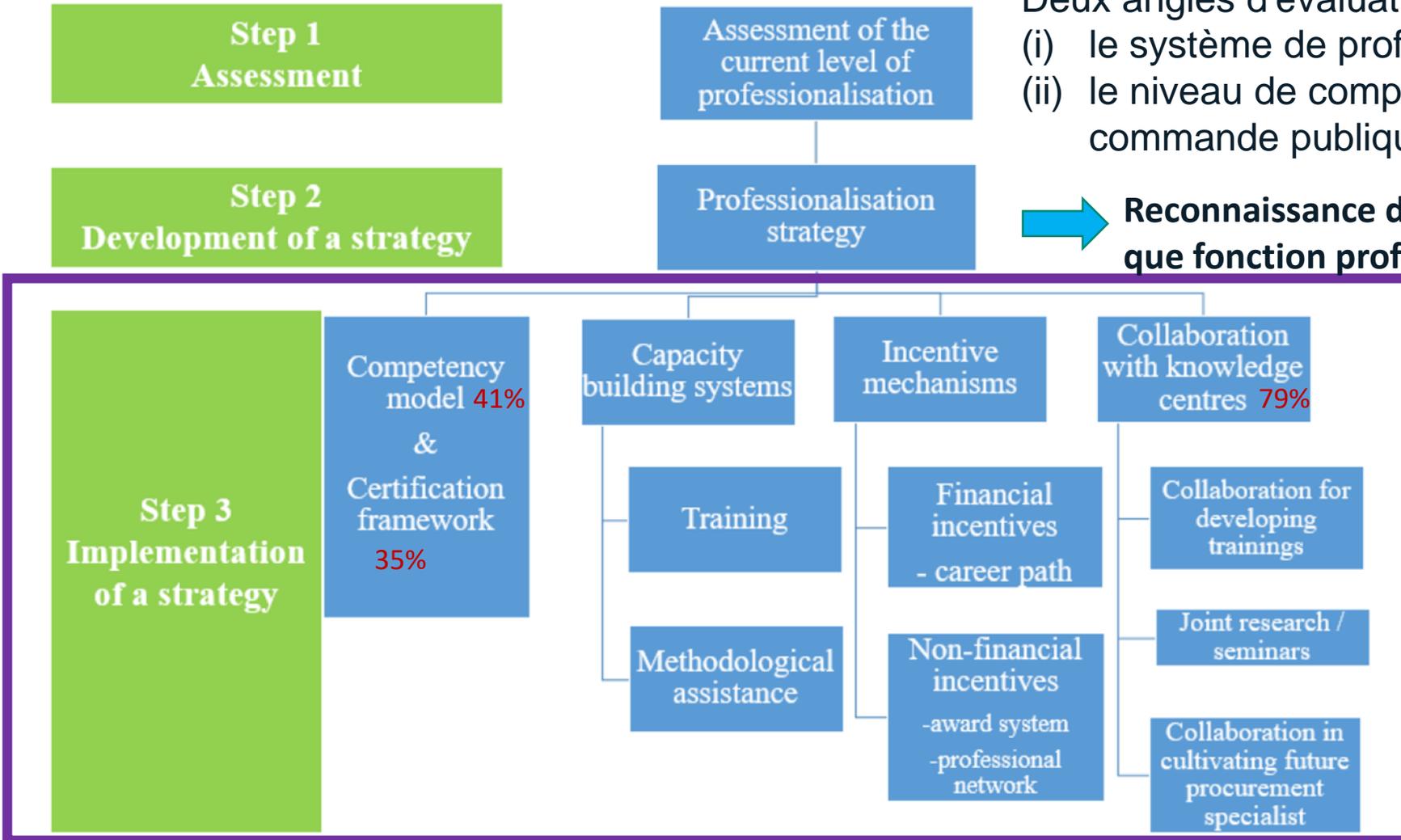
- Principaux défis et lacunes identifiés
- Vision / objectif
- Période de mise en œuvre
- Entité dirigeante et principaux intervenants (rôles et responsabilités)
- Harmonisation avec d'autres stratégies sectorielles et nationales de développement durable
- ressources financières

— Étape 3 : Mise en œuvre d'une stratégie

Deux angles d'évaluation :

- (i) le système de professionnalisation
- (ii) le niveau de compétence du personnel chargé de la commande publique

➔ **Reconnaissance de la commande publique en tant que fonction professionnelle 38%**





3

Soutien de l'OCDE à la professionnalisation

— Différents types de soutien

Évaluation des systèmes de marchés publics

Évaluation du système de professionnalisation

Recommandations en matière de professionnalisation

Activités de renforcement des capacités liées aux lacunes identifiées



Soutien à la stratégie de professionnalisation (générale ou dans un domaine spécifique)

Évaluation du système de professionnalisation

Élaboration de stratégies et de plans d'action

Activités de renforcement des capacités

Soutien au développement d'autres stratégies (vertes, sociales, de gestion des risques, etc.)

Prise en compte des aspects liés à la professionnalisation



MERCI BEAUCOUP

